



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

FAUSTOR RONCEROS, Patricia Janet

ASESOR

Mg. VELÁSQUEZ CENTENO, Calos Moisés

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz

Presidente

Mg. Guissella Vanessa Mendoza Chávez

Secretario

Mg. Karina Sánchez Llanos

Vocal

DEDICATORIA

A Dios y a todas las personas que
colaboraron para que esta investigación
se concrete.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su constante amor y cuidado hacia mi vida.

A mis padres por ser el principal motor cada día en esta carrera y a mis hermanos por su apoyo.

A mi universidad, y docentes por sus diferentes formas de enseñar que me han permitido adquirir nuevos conocimientos y también concluir satisfactoriamente esta preciosa carrera.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Patricia Janet Faustor Ronceros, con DNI N° 44695724, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, setiembre 2017

Patricia Janet Faustor Ronceros

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Lima Metropolitana”

En el presente trabajo de investigación se describen los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos del Cercado de Lima; Los cuales han sido evaluados a través de las prueba de la Escala de Liderazgo Transformacional e Inventario de IPTR.

A continuación se detallan los siete capítulos en las que está dividida la investigación:

En el capítulo I se expone el planteamiento del problema: trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, objetivos e hipótesis. El Capítulo dos, contiene diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; en el capítulo III se desarrolla la interpretación de los resultados obtenidos. El capítulo IV expone las discusiones con los resultados obtenidos y antecedentes, El capítulo V se desarrolla las conclusiones de la investigación El capítulo VI se expone las recomendaciones de la investigación. Finalmente, se detallan las referencias consultadas, así como los anexos correspondientes.

Señores miembros del jurado, se presenta esta investigación esperando se ajuste a los criterios establecidos por la institución y con ello merezca su aprobación.

Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.3.1 Liderazgo transformacional	8
1.3.2 Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria	16
1.4 Formulación del Problema	21
1.5 Justificación del estudio.....	21
1.6 Hipótesis	22
1.6.1 Hipótesis General	22
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	22
1.7 Objetivo.....	23
1.7.1 Objetivo General.....	23
1.7.2 Objetivo Especifico	23
CAPITULO II: METODO.....	23
2.1 Diseño de investigación	23

2.1.1	Tipo de investigación	23
2.2	Variables y definición operacional.....	24
2.2.1	Liderazgo Transformacional	24
2.2.2	Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria	26
2.3	Población, muestra y muestreo.....	28
2.3.1	Población.....	28
2.3.2	Muestra.....	28
2.3.3	Muestreo.....	29
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4.1	Escala de Liderazgo transformacional.....	30
2.4.2	Ficha de inventario de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana (IPTR)	33
2.5	Métodos de análisis de datos.....	36
2.6	Aspectos éticos.....	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS		38
CAPITULO IV: DISCUSIÓN		44
CAPITULO V: CONCLUSIONES		52
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES		55
CAPITULO VII: REFERENCIAS.....		56
ANEXOS.....		65

Índice de tablas

N°		Pág.
Tabla 1	Distribución de la muestra (trabajadores de los restaurantes turísticos del Cercado de Lima que oscilan entre 18 a 50 años de ambos sexos)	29
Tabla 2	Alfa de Crombach de cada dimensión de Liderazgo Transformacional.	32
Tabla 3	Componentes de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de alfa de Crombach de cada componente.	36
Tabla 4	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	38
Tabla 5	Nivel de Liderazgo transformacional de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima	38
Tabla 6	Nivel de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.	39
Tabla 7	Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.	39
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.	40
Tabla 9	Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según género.	41
Tabla 10	Coeficiente de correlación rho entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según grado de instrucción.	42
Tabla 11	Coeficiente de correlación rho entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según edad.	43

Tabla 12	Confiabilidad de Liderazgo transformacional	69
Tabla 13	Validez de liderazgo transformacional por ítems	69
Tabla 14	Confiabilidad de la dimensión visión	70
Tabla 15	Validez de la dimensión visión	70
Tabla 16	Confiabilidad de la dimensión comunicación	70
Tabla 17	Validez de la dimensión comunicación	71
Tabla 18	Confiabilidad de la dimensión estimulación intelectual	71
Tabla 19	Validez de la dimensión estimulación intelectual	72
Tabla 20	Confiabilidad de la dimensión liderazgo de apoyo	72
Tabla 21	Validez de la dimensión liderazgo de apoyo	72
Tabla 22	Confiabilidad de la dimensión reconocimiento personal	73
Tabla 23	Validez de la dimensión reconocimiento personal	73
Tabla 24	Baremos General de Liderazgo Transformacional	74
Tabla 25	Baremos por dimensiones de Liderazgo Transformacional	74
Tabla 26	Confiabilidad de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria	74
Tabla 27	Validez de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria por ítems	75
Tabla 28	Confiabilidad del componente compromiso	75
Tabla 29	Validez del componente compromiso	76
Tabla30	Confiabilidad del componente autoconfianza	76
Tabla 31	Validez del componente autoconfianza	77

Tabla 32	Confiabilidad del componente seguridad	77
Tabla 33	Validez del componente seguridad	78
Tabla 34	Baremos General de Personalidad con Tendencia a la rotación laboral voluntaria.	78
Tabla 35	Baremos General de Personalidad con Tendencia a la rotación laboral voluntaria.	79

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal. Asimismo, se contó con una muestra de 217 trabajadores de restaurantes turísticos con edades que oscilan entre 18 y 58 años. Conjuntamente se aplicó la escala de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria (IPTR) de José Kaneko que fue adaptada a este contexto o realidad.

De acuerdo a los resultados se encontró que existe un nivel promedio de liderazgo transformacional representado por 66,8%, así mismo la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria con un nivel muy alto representado por un 39,2%.

Finalmente respondiendo al objetivo general en el análisis de la correlación de Spearman la variable Liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, la correlación es ($\rho = -,518$). Que significa correlación significativa moderada inversa, lo cual indica que a mayor liderazgo transformacional menor personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria ($p > 0.05$) por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa inversa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional y *personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria*.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between transformational leadership and personality with a tendency to volunteer work rotation in restaurants of tourist restaurants in Cercado de Lima. The type of research was basic descriptive - correlational nature, the design was non - experimental cross - sectional. Also, a sample of 217 workers of tourist restaurants with ages that oscillate between 18 and 58 years was counted on. Together the transformational Leadership scale of Rafferty and Griffin and the inventory of personality with tendency to the voluntary work rotation (IPTR) of Jose Kaneko that was adapted to this context or reality was applied.

According to the results it was found that there is an average level of transformational leadership represented by 66.8%, as well as the personality with tendency to voluntary rotation with a very high level represented by 39.2%.

Finally, responding to the general objective in the Spearman correlation analysis of the variable Transformational Leadership and Personality with tendency to voluntary labor turnover, the correlation is ($\rho = -, 518$). That means significant moderate reverse correlation, which indicates that the higher the transformational leadership the lower personality with tendency to voluntary work rotation ($p > 0.05$) therefore it is concluded that there is a significant inverse correlation.

Key words: Transformational leadership and personality with a tendency towards voluntary work rotation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Hoy en día se observa que hay nuevas tendencias en el mundo laboral, donde las organizaciones requieren atraer personas que sean innovadores, creativos, ágiles, dispuestos a enfrentar nuevos desafíos y sobre todo que sean comprometidos con su trabajo. En este sentido el mundo laboral demanda tener profesionales que estén constantemente capacitados para dejar de ejecutar modelos tradicionales y enfocarse a las nuevas tendencias que requiere el mercado laboral del siglo XXI a fin de retener su talento humano.

El diario Gestión (2014) publicó, un estudio realizado por la empresa Supera “el 45% de trabajadores han confesado que aumentarían su productividad si recibieran un mejor trato por parte de sus jefes” (párr. 2). En este sentido se advierte que hay una gran necesidad en las empresas peruanas de ejecutar un nuevo modelo de liderazgo que permita que sus colaboradores se comprometan con sus tareas diarias a fin de convertirlos en un socio estratégico más de la organización.

El diario Gestión indicó que “El éxito de los gigantes como General Electric, IBM y Procter & Gamble no se basa solo en su razón social ni en sus movidas empresariales. Su posicionamiento también se debe a su filosofía: creer en las personas y desarrollar líderes.” (Gestión, 2016 párr.1)

Según Burns (1978 citado por D´Alessio 2010), define al liderazgo transformacional “cuando una o más personas se comprometen con otras de tal forma que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p.60). Por lo tanto este tipo de liderazgo es más valorado hoy en día en las empresas transnacionales, porque que permite una transformación significativa en la empresa a través su recurso humano obteniendo resultados positivos.

Un estudio realizado por Ipsos (2013): Reveló que el “Perú presenta una de las tasas más altas de rotación de personal de América Latina (18% para el Perú en comparación con un 5% a 10% para Latinoamérica), y que la rotación del personal genera grandes sobre costos a las empresas” (par.2).

Un estudio similar de Ipsos: Determinó un resultado semejante en el año 2013, en una encuesta a Gerentes de Recursos humanos, titulado Talento: ¿Estamos

preparados para dejarlo ir? que el índice de rotación anual promedio es de 15% y la tasa es mayor entre las empresas nacionales con 17,2% a diferencia de las extranjeras con un 12.4%. En este sentido se evidencio que el sector servicio es el más afectado presentando un 18.6% de rotación muy por encima de la media a diferencia del sector industria con 11.8% y comercio con 13.9% (p.18).

Definitivamente las organizaciones a nivel mundial requieren transformarse para encajar a los cambios frecuentes y acelerados que caracterizan a nuestra sociedad. En este contexto los líderes juegan un papel muy importante, puesto que dependerá del estilo de liderazgo que ejecuten y las estrategias que utilicen para dar resultado a sus organizaciones.

Hatum (2011), sostiene que en el mundo laboral la “heterogeneidad y la diversidad dejaron atrás a la fuerza de trabajo homogénea que solía ser la norma” (p. 67). Es decir que mientras exista un solo modelo de gobernar en una organización, es posible que junto con ello conlleve al fracaso.

Por ello es necesario que las empresas inicien un proceso de transformación, dejando atrás los clásicos estilos de liderazgo y empiecen a optar por un nuevo modelo de liderazgo como es el “Liderazgo transformacional”, con el objetivo de formar nuevos líderes en las organizaciones.

Si las organizaciones cuentan con líderes transformacionales, permitirá que los seguidores se identifiquen con su líderes y por consiguiente podrán lograr una motivación intrínseca en sus seguidores, obteniendo como resultado un sentido de pertenencia generando la sostenibilidad laboral y una mayor productividad en la organización.

La importancia del liderazgo transformacional podría ser la clave para las organizaciones que hoy en día presentan un alto índice de rotación laboral, ya que la falta de liderazgo es una de las causas principales para que los colaboradores realicen una desvinculación voluntaria temprana.

En el área de capital humano del sector servicios como son los restaurantes turísticos que son objeto de estudio de la actual investigación, se ha observado que muchas personas abandonan su puesto de trabajo en menos de un mes, como también renuncian voluntariamente por diversos factores, tales como: horarios rotativos, carga laboral, horarios nocturnos, falta de compromiso, conflicto con su

jefe inmediato, etc. Este comportamiento es más frecuente en los jóvenes que recién están ingresando al ámbito laboral.

En los últimos años se está presentando un alto índice de rotación laboral voluntaria en las áreas operativas de tales como: el área de servicio que está compuesto por mozos, azafatas, corredores de salón, también el área de barra y cocina.

Además se ha observado que los responsables de las áreas en mención son jefes que tienen una permanencia mayor de 3 años y que la gran mayoría no cuenta con las competencias idóneas para dirigir un equipo de trabajo.

Asimismo se han evidenciado en las entrevistas de salidas quejas de parte del personal, por diversos motivos, tales como salario, carga laboral, horarios rotativos, pero las principales quejas son por los jefes de área.

Por ello esta investigación, tiene el fin de conocer la relación entre liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Paredes (2011) en su investigación titulada Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala, tuvo como objetivo describir los factores que incurren en los indicadores de rotación de personal, la muestra estuvo compuesta por 77 colaboradores divididos en 53 mujeres y 24 hombres.

La investigación fue de diseño descriptivo y se aplicó una encuesta de 10 preguntas direccionado a gerentes y una entrevista de 6 interrogantes direccionados a supervisores a fin de conocer los principales problemas que generan la rotación de personal de una empresa del rubro de calzados.

Finalmente se identificó como principal motivo el salario que perciben los vendedores de tienda que no permite cubrir sus necesidades, seguido la incapacidad de continuar con sus estudios y los horarios de trabajo que deben cumplir, por tal motivo concluyeron que estos factores son determinantes para que los trabajadores se desvinculen de la empresa.

Álvarez, Lila y Castillo (2012) investigaron los estilos de liderazgo de la Policía Local

de la Comunidad Valenciana, según el enfoque de la teoría del Liderazgo Transformacional, la muestra estuvo compuesta por los policías locales de la comunidad Valenciana, España; conformada por 975 policías locales (828 hombres y 147 mujeres) quienes pertenecían a las listas de 42 localidades y que son liderados por 42 jefes. Los hallazgos evidenciaron que los responsables de los policías asumen un perfil de liderazgo visiblemente activo, que compagina conductas de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional activo. Asimismo no se evidenciaron desigualdad por género del subordinado que informa. Por lo tanto se concluye que el mando predictivo positivo de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y negativo de las conductas pasivas sobre las variables de resultado.

Finalmente, se observó el índice de los efectos del liderazgo transaccional domina sobre las variables de resultado investigados.

Mendoza, Escobar & García (2012), investigaron la Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior 2014, México. La investigación fue exp – post-facto, no experimental, transversal aplicada a 110 colaboradores, tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultados directivos, en variables de satisfacción organizacional de su docente y administrativo. Concluyeron que no existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional ($r=0.07$), sin embargo se evidenciaron las correlaciones directas significativas entre las variables de liderazgo (transformacional, transaccional y variable de resultado). Asimismo con las correlaciones directas entre todas las sub escalas de desgaste profesional.

Villalón (2014), en su investigación de El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal de Chile, la investigación fue de tipo cualitativa, exploratorio y descriptivo. Aplicada a docentes y directores mediante focus group y entrevistas semiestructuradas donde su objetivo fue identificar los hábitos del liderazgo transformacional como intermediario motivador en directivos de un colegio municipal de Santiago de Chile, Los resultados que se obtuvieron fue que el modelo influyente presente en los directivos y la organización es de tipo

transaccional, es decir que se hayo una ausencia del liderazgo transformacional.

Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz & Jiménez (2015) investigaron los Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. La investigación fue de tipo cualitativo, aplicada al personal auxiliar de odontología de las clínicas privadas que están en el norte y sur de Bogotá, que tuvo como objetivo determinar los factores que originan la rotación de los colaboradores auxiliares de la odontología. Los resultados evidenciaron cuatro clases de análisis: condiciones laborales, socialización en el lugar de trabajo, entorno familiar y falta de incentivos, las cuales consolidan las principales causas de rotación del personal auxiliar de odontología. Asimismo se identificó que el principal factor fue las condiciones laborales, seguido de la ausencia de incentivos, malas relaciones entre auxiliares y sus jefes inmediatos, problemas de armonización entre el trabajo y las necesidades del contexto familiar.

Barre (2014), en su investigación sobre la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el período de Enero– Agosto 2013, tuvo como propósito determinar la influencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal en 68 trabajadores, obteniendo como resultado en general el nivel de satisfacción en los trabajadores es de 57.33 % y tienen un probable índice rotativo de 34%, que sube a comparación de los años anteriores, si la satisfacción laboral disminuye esta aumenta las ganas de abandonar la empresa, igualmente revelo que los aspectos que tienen mayor índice negativo en la satisfacción de los trabajadores 15 son las malas relaciones laborales entre compañeros, problemas con los jefes inmediatos y escasas posibilidades de ascenso.

Antecedentes Nacionales:

Paricahua (2013), en una investigación se propuso hacer Inteligencia Emocional y liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa de Courier en la ciudad de Lima, la investigación correlacional, descriptiva aplicada a 105 colaboradores

administrativos, cuyas edades fluctúan entre los 20 y 60 años, considero como propósito identificar si existe relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional. La investigación evidencio que hay un alto índice de correlación entre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional ($r=0,635$, $p=0,01$), así como una correlación significativa y positiva entre las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y animo general con el Liderazgo Transformacional.

Canales (2014), en su investigación de liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Preví Callao, la investigación descriptiva correlacional aplicado a 39 empleados, tuvo como propósito identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional. Los resultados de docente ($r= 0.948$ y $p_valor =0.00$). Es decir que se correlacionó la variable actitudes de compromiso organizacional docente con cada una de las dimensiones de la variable Liderazgo, evidenciando una alta correlación positiva y significativa.

Finalmente se concluye que existe correlación entre el liderazgo transformacional y las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao.

Loza (2014), en su investigación de Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto 2014, la investigación descriptiva correlacional, considero como objetivo identificar el vínculo que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución, para ello se aplicó un instrumento para medir los estilos de liderazgo el cuestionario (CELID) y para medir la variable compromiso Organizacional la escala de compromiso construida por Meyer y Allen (1991). La muestra estuvo conformada por 100 docentes de los cuales el 65% varones y 35% mujeres con los criterios de tener como mínimo 2 años de antigüedad. Los resultados arrojan que si existe relación entre estilos liderazgo y compromiso, siendo el más predominante el liderazgo transaccional y el compromiso afectivo.

Ruiz (2014), en su investigación de Liderazgo Transformacional y la rotación del personal en la empresa XG Access S.A.C., San Borja – 2014, la investigación de tipo básico – correlacional de diseño no experimental transversal, tuvo como objetivo establecer la relación del liderazgo transformacional y la rotación del personal en la empresa. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa, y su resultado revela que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la rotación laboral del personal en la empresa.

Arquiñigo (2015), en su investigación de liderazgo transformacional y personalidad proactiva del personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos 2015, la investigación fue realizada de un enfoque cuantitativo, tipo básica correlacional aplicada a 202 trabajadores, tuvo como meta determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la personalidad proactiva en el personal del área de atención al cliente en una Empresa. Obteniendo como resultado que existe una correlación débil entre las variables de liderazgo transformacional y personalidad proactiva ($r = ,190$), asimismo indica que existe una leve entre personalidad proactiva con algunas de las dimensiones de liderazgo transformacional; las cuales son: Visión, estimulación intelectual y reconocimiento personal. Por lo tanto se concluye que existe una relación directa entre las variables.

Obregón (2016), en su investigación de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa Avícola – Chancay 2016, la investigación de tipo descriptivo correlacional inversa y diseño no experimental de corte transversal, tuvo como objetivo establecer de qué manera la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria tiene inversa con la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores. La muestra estuvo conformada por 127 trabajadores de una empresa avícola. Los resultados obtenidos fueron que los trabajadores de la avícola tienen un promedio significativo de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria según el 55,2% de los encuestados y que el 76% tienen una tendencia a nivel regular de satisfacción laboral. Finalmente se concluye que no existe una relación inversa entre la personalidad con tendencia a la rotación y la satisfacción en los trabajadores de la empresa avícola.

Torres (2016), en su investigación Factores de intención de Rotación Laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero – Lima 2016, la investigación tuvo como objetivo dar identificar los diversidades de modelos de intención de rotación carentes de consenso, por lo cual hizo un estudio el estudio cualitativo y cuantitativo a través de un análisis factorial. La muestra estuvo conformada por 61 trabajadores para la primera fase cualitativa y 121 trabajadores para la fase cuantitativa. Los resultados obtenidos a través del análisis factorial exploratorio fueron cuatro factores tales como: Falta de apoyo organizacional (jefes, compañeros, reconocimientos e insumos), condiciones laborales que afecta mi calidad de vida laboral y búsqueda de crecimiento profesional, jefe injusto y organización demandante (tiempo, rigidez y desgaste laboral) y mejor remuneración y crecimiento personal. Finalmente se concluyen que los factores identificados son validados a través de las diferentes investigaciones.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

Definición de Liderazgo Transformacional

James Mac Gregor Burns, fue quien articuló el concepto del liderazgo transformacional (1978, citado por Lussier y Achua 2011), en su investigación de liderazgo político, sin embargo esta expresión en la actualidad es identificado en el mundo laboral como la psicología de las organizaciones.

Burns planteo dos enfoques de liderazgo para ejecutar en el trabajo que son: transaccional y transformacional, para fines de esta investigación nos centraremos en el transformacional.

Burns define a los líderes transformacionales como un proceso en el cual los líderes y seguidores recogen entre si niveles altos de moral y la motivación, así como también ofrecen un objetivo que trasciende las metas a corto plazo y se enfoca en las necesidades intrínsecas de orden superior.

Burns (1978, citado por Lussier y Achua 2011), afirma que los líderes transformacionales son identificados por conmovier y cambiar las cosas “en gran forma”, al transmitir a sus seguidores una visión del futuro, utilizando los ideales y motivos más altos de los seguidores (p.348).

Por otro lado Burns, fue persuadido por la Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1943, citado por Moreira, 2005)

Dicha teoría identifica que las personas tienen diversas necesidades y el nivel en que se desarrollan de manera efectiva en el lugar de trabajo.

Bernard Bass (1985 citado por Ccencho y Reyes 2015) discípulo de Burns fue quien expandió sobre el tema casi una década después, además es quien recoge el planteamiento y lo operativiza para ejecutar la línea de investigación en torno a lo se ha llamado Liderazgo Transformacional, a pesar de que algunos puristas del idioma español, han señalado que la traducción correcta seria transformador o en su defecto transformativo “(p. 53).

Los líderes transformacionales generan cambios apoyándose a los ideales y valores de los mayores seguidores. En este sentido se pueden modelar los valores propios y aplicar carismáticos métodos para captar a la gente a los valores y al líder. En definitiva si los líderes llegan a captar a sus seguidores podrán generar lazos fuertes de compromiso y dará como resultado una alta proactividad y sostenibilidad laboral.

Liderazgo Según Bass:

Definen, al liderazgo transformacional “cuando una o más personas se comprometen con otras del manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p. 60), es decir que los líderes transformacional es evidenciado como un verdadero liderazgo, puesto que se muestran proactivos; es decir ellos se preocupan por optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal y organizacional, y que no se queden sin expectativas.

Además son capaces de persuadir a sus socios estratégicos para que se enfoquen en dar soluciones con el fin de alcanzar altos niveles referentes a la moral y la ética.

Bass y Avolio (1994 citado por Bracho y García (2013) definen al liderazgo transformacional:

Como un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores,

con el objetivo de transformarlos en seguidores eficaces, activos, para que se involucren en la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo (p.66). Esto quiere decir que los líderes transformacionales se preocupan por lograr que el trabajo tenga significado y un propósito para los trabajadores, permite que estén concientizados de la importancia del valor que tendrán de resultado, de esta manera los líderes generan cambios en sus seguidores.

Efectos del Liderazgo transformacional

En la actualidad muchas organizaciones siguen enfrentando diversos desafíos globales, la necesidad de contar con líderes que tengan la capacidad de implementar en forma exitosa estrategias osadas que transformen o alineen las fortalezas y debilidades de la organización con oportunidades en surgimiento y amenazas es mayor que nunca. El desasosiego en el entorno externo es estimado como uno de los factores que contribuyen al florecimiento de un liderazgo transformacional. En este sentido se identifica como un proceso de poder positivo que cambia y transforma a los individuos, organizaciones y comunidades.

Varios estudios revelan hoy en día que el liderazgo transformacional está fuertemente relacionado en forma eficaz con el individuo, el grupo y el desempeño en las organizaciones.

Bass (1998 citado por Ramos 2005) sostiene que: El liderazgo transformacional influye en el compromiso con la organización y el puesto de trabajo y a sus eventualidades de intervención, lealtad y satisfacción. No obstante otros autores afirman lo mismo que Bass a través de diversos estudios que revelan que el compromiso de los subordinados es más alto con un líder transformacional (Gal, 1985, Koh, 1990; Niehoff, Eng y Grover, 1990). Impulsar compromiso con el puesto de trabajo y la organización beneficia la satisfacción laboral, disminuye la intención de una renuncia voluntaria o abandono de trabajo, y además, es una importante herramienta motivacional, lo que evidencia la necesidad de líderes transformacionales que incrementen el compromiso del equipo de la organización en general. (p. 93)

Shamir, House y Arthur (1993 citado por Ramos 2005) Coincidieron con Bass y refiere que el liderazgo transformacional aumenta el índice de compromiso de los trabajadores, puesto que los líderes transformacionales generan que sus trabajadores eleven el sentimiento de autoestima, interioricen actitudes positivas hacia el desempeño del éxito del grupo, asimismo busca que ellos quieran imitarlos y les manifiestan su apoyo. (p. 93)

Los expertos que han estudiado esta variable manifiestan que el liderazgo transformacional está asociado con el desempeño de servicios del empleado, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Lussier y Achua (2011), sostiene: Que al examinar los efectos del liderazgo transformacional y de cambio en el compromiso de los empleados, los investigadores encontraron una relación positiva entre las dos variables, en especial cuando el cambio ejerció un impacto personal. Asimismo alega que en otro estudio manifestaron que los empleados con supervisores con alto liderazgo transformacional experimentaron emociones más positivas a largo de la jornada de trabajo, incluidas las interacciones con los compañeros de trabajo y los clientes y también reportaron una creciente satisfacción laboral. (p.348)

Se ha podido evidenciar que los efectos del liderazgo transformacional transmiten cambios impactantes en las personas, equipos de trabajo, organizaciones, tanto así que se logra modificar el clima como la cultura de la organización, por lo tanto los diversos estudios afirman que el liderazgo transformacional ejerce una influencia intensa y significativa en el aprendizaje organizacional.

Conductas y atributos del líder transformacional

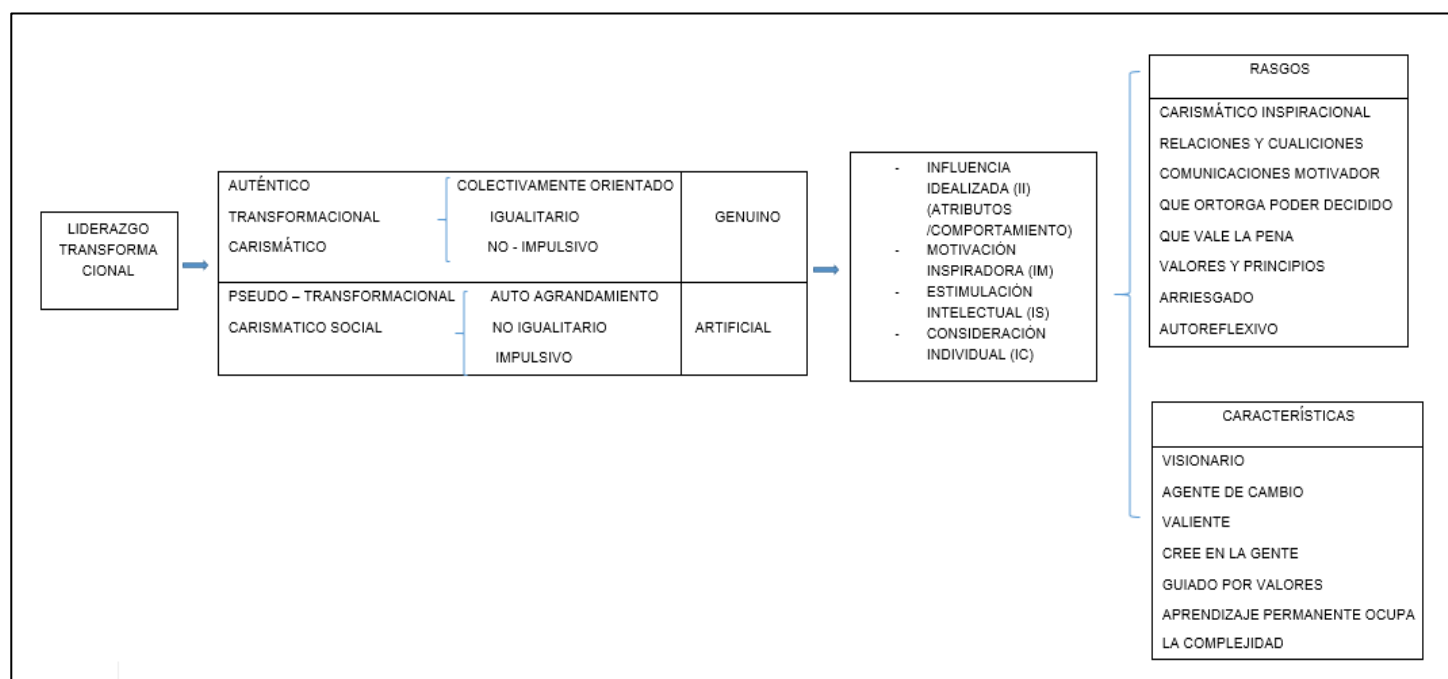
Bass y Avolio (1990 citado por Lussier y Achua 2011), sostuvieron que el liderazgo transformacional se constituye de cuatro dimensiones del comportamiento y la describieron a ellas como las “cuatro I” (por sus siglas en inglés): Influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.

Influencia idealizada (carisma): Los líderes con carismas gozan de la capacidad para desplegar gran poder simbólico que entonces se emplea para contribuir en sus seguidores. Estos últimos admiran a dicho líder y constantemente desarrollan un intenso apego emocional.

Motivación inspiradora: El líder transformacional se comunica de manera entusiasta una meta o situación idealista futura que sea una mejor alternativa para las condiciones de las cosas y que puede describir lo que puede alcanzar los objetivos organizacionales.

Consideración individual: Revela la función de mentor que con continuidad se asume por los líderes transformacionales. El líder ejerce como mentor para los seguidores. Trata a los seguidores como individuos y emplea la orientación de desarrollo que responde a las necesidades y preocupaciones de los seguidores.

Estimulación intelectual: Se caracteriza por el método de pensamiento creativo y fuera del esquema del líder. Él o Ella alienta a los seguidores a aproximarse los problemas viejos y familiares de formas inéditas. Al estimular las pautas de pensamiento novedosas en los empleados, el líder inspira a los seguidores a cuestionar sus propias ideas y aprender a solucionarlas en forma creativa por ellos mismos.



Fuente: Adaptado por Bass, (1985).

Rafferty y Griffin (2004), apoyándose en la Teoría de Bass y Avolio; determinaron estas cinco dimensiones de liderazgo transformacional.

1. **Visión:** Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
2. **Comunicación inspiradora:** Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza
3. **Estimulación Intelectual:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.
4. **Liderazgo de apoyo:** Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
5. **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

El liderazgo es un rol que se ejerce hace miles de años, y sin embargo existen diversas teorías, puesto que los autores no coinciden en una sola definición debido a que el liderazgo está en constante evolución. Así mismo existen varios estilos de liderazgo que están inmersos en diferentes corrientes tales como filosóficas, sociológicas y psicológicas que dependerá aplicarlas o estudiarlas en base al contexto que se quiera observar.

Teoría de rasgos y conductuales:

Schermerhorn (2004) sostiene que la teoría de los rasgos tiene como objetivo principal diferenciar entre las personas que son líderes y las que no. En últimas investigaciones se analizaron las diferencias existentes y las predicciones de resultados para los rasgos, sin embargo por diferentes razones dichos estudios no tuvieron éxito para sustentar resultados coherentes. Por otro lado investigaciones más recientes lograron identificar características que dominan los líderes, tales

como la tolerancia a la frustración, motivación por el poder, inteligencia emocional, autoconfianza, integridad, etc. Esta teoría tiene un enfoque psicológico de la corriente conductista que se basa en la conducta del líder, asimismo hace referencia que la conducta que adopta el líder es al logro de sus objetivos y es muy significativo en las organizaciones.

Teoría Situacional o de contingencia

Hersey y Blanchard (1979) definen que la conducta del líder está orientada a la tarea (trabajo) como la prolongación a la cual el líder dota dirección a las personas y la conducta orientada a las relaciones como la extensión por la cual el líder entabla una comunicación bidireccional.

La efectividad del liderazgo dependerá de la relación que tendrá el líder con sus subordinados y otras variables situacionales. Por ello este estilo sostiene la existencia de cuatro estilos de liderar que evidencian el nivel del control en que un directivo ejerce sobre los subordinados, y que denominan:

- 1) Ordenar (E1), Se distingue por dar capacitación puntuales y controlar de cerca el desarrollo del trabajo.
- 2) Persuadir (E2), se caracteriza por describir a los trabajadores las resoluciones ya tomadas por el superior, a la vez aclarar las ventajas y/o facilidad de cumplir con lo que se les pide.
- 3) Participar (E3), Se distingue porque la autoridad distribuye sus ideas con sus trabajadores y permite el dialogo para llegar a una decisión acordada en equipo y a un objetivo en común.
- 4) Delegar (E4), se caracteriza por dejar a los trabajadores visto como colaborador las decisiones sobre cómo actuar para lograr las metas de la organización en general y de su puesto de trabajo en particular.

Teoría del liderazgo transaccional

Según Burns (1978, citado por D'Alesio 2010) se evidencia “cuando una persona forma la iniciativa de establecer relaciones con otras personas con el propósito de intercambiar cosas de valor”. Asimismo genera expectativas y fomenta el funcionamiento para alcanzar estos niveles. La recompensa circunstancial y la

gerencia por la exclusión son dos conductas asociadas a la gerencia en las organizaciones, es decir que el liderazgo transaccional están enfocados al seguimiento y control de los subordinados aplicando métodos racionales o económicos, según las dos subáreas siguientes:

1. Recompensa Contingente (CR): Según Bass y Avolio (1993, citado por D'Alesio 2010) Hace referencia a la conducta del liderazgo que se dirige en el intercambio de recursos, esto es, los líderes proporcionan soporte tangible o intangible, y recursos a sus seguidores a canje de sus esfuerzos y desempeño laboral, esto se da cuando las metas son logradas.
2. Gerencia por la excepción-activa (MBEA): Según Bass y Avolio (1993, citado por D'Alesio 2010) se refiere al seguimiento del desempeño y el tomar acciones correctivas cuando este amerita. Este planteamiento de gerencia por exclusión está en el establecimiento de patrones, por lo tanto los líderes especifican los patrones y lo que se enfoca a un desempeño ineficaz, afligiendo a los seguidos que estén fuera del rendimiento según los patrones establecidos.

Estilos de Liderazgo según el Género.

En las múltiples investigaciones aparecen ciertos estereotipos en nuestra sociedad acerca de la forma de practicar el liderazgo, diferenciando entre mujeres y hombres. Cualquiera de esta invención hace referencia que las mujeres (Orellana, 2003) manifestando que el género femenino son más vulnerables en la toma de decisiones puesto que actúan de forma emocional y no se muestran racionales, así mismo agregan que tienen un menor índice de compromiso a diferencia del género masculino, carecen de motivación para lograr sus objetivos y tienden a tener una comunicación menos asertiva. Por otro lado el género masculino esta estereotipado como personas con mayor índice de racionalidad en la toma de decisiones, se muestran más competitivos, independientes y agresivos, rasgos que finalmente la sociedad considera que todo buen líder debe tener (Puyal y Sanagustin, 2006).

Sin embargo estudios más actuales concluyen resultados totalmente distintos. Por ellos Barberá, Sarrió y Ramos (2000) sostuvieron que el género masculino y femenino no se diferencian significativamente en su mayor o menor capacidad

como directivos, así como también su grado de compromiso personal con su trabajo (enfocado a sus responsabilidades familiares), las breves diferencias identificadas se basan parcialmente en el comportamiento donde el género masculino tiene resultados favorables en la dirección orientada a las funciones y en el caso de las mujeres sus resultados favorables es el liderazgo interpersonal. Las diferencias intersexuales cuando se manifiestan pueden fundamentarse desde otros factores contextuales no asociados al hecho de ser mujer u hombre.

También en la década de los noventa se desarrolló un estudio por Bass y Avolio (1990;1994) donde identificaron como los resultados pueden asociarse con las variables de género masculino y femenino y obtuvieron solo diferencias estadísticamente significativas en las variables consideración individualizada, influencia idealizada (carisma) y en los factores de dirección para los hombres, a diferencia de las mujeres que obtuvieron una valoración superior en las escalas de esfuerzo extra, eficacia, satisfacción y recompensa contingente.

1.3.2 Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria

Kaneko (2013) describe la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana como "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas". (p.11)

El trabajo simboliza un papel significativo en las personas, puesto que permite cubrir necesidades primarias de una persona; como también al logro de sus propios objetivos. Por lo tanto es racional que se haya identificado un fuerte interés en estudiar la personalidad en el ámbito laboral intentando identificar los efectos sobre el rendimiento laboral y como es su impacto en las organizaciones, sin embargo no se ha encontrado teorías específicas sobre la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y que factores influyen en ellos, a pesar que hace muchos años varios autores han investigado la intención de rotación voluntaria, aun no habido un consenso entre estas.

Diversas organizaciones en la actualidad indagan cual es el motivo de rotación voluntaria, sin embargo hay una escasa investigación en el rubro de hostelería

(Ying-Chang, et al, 2010). Por ello se han identificado múltiples modelos enfocados en determinados rubros que investigan pluralizarse a otros sectores económicos (Hernández, Hernández, & Mendieta, 2013; Bhatnagar, 2012; Maertzjr & Boyar, 2012; Mowday, Porter & Steers, 1982).

Por otro lado Kaneko (2013) sostiene que “La rotación laboral, es definida como la conducta de salida, voluntaria o involuntaria, de un trabajador de la empresa en la que estaba” (p.3).

Cuando se presenta un alto índice de rotación en las empresas, es complicado que la organización pueda alcanzar sus objetivos, puesto que al desvincularse un recurso humano hace que afecte la operatividad de la organización, a consecuencia de este tipo de comportamiento demanda que la empresa este en constante búsqueda de nuevos talentos y por consiguiente generen altos costos a la empresa y tiempo debido a la curva de aprendizaje de estos.

Hoy en día lo más frecuente en las organizaciones es la rotación negativa, debido que el recurso humano decide si desea continuar trabajando en una organización o no, por a diversos factores que se presentan. Es frecuente encontrar en la actualidad personas que por la falta de sentido de pertenencia con su organización proceda a retirarse y es que la rotación voluntaria está ligada con la falta de liderazgo para gestionar el recursos humano. El personal nuevo cuando ingresa a una empresa en la mayoría de los casos lo hace para ganar experiencia y espera contar con un ambiente agradable, donde prime el compañerismo y sobre todo que pueda ser escuchado por parte de su jefe inmediato, sin embargo cuando estos factores no se gestionan de una manera adecuada, el trabajador pasa por un procedo de desconexión y decide retirarse de la organización.

Por otro lado Porter y Steers (1973) sustentan que las renunciias voluntarias son anticipadas por un pensamiento, la cual se comprende como la prevención o creencia que tiene un trabajador de desvincularse de su organización.

La rotación voluntaria es apremiante: Es a causa de las determinaciones esenciales de cada trabajador que escapan en ocasiones del control de los empresarios. Sin embargo en los últimos años diversas investigaciones revelan que las desvinculaciones se pueden evitar con una buena gestión del recurso humano, a fin de generar compromisos en los trabajadores.

Sabemos que siempre se presentarán renunciaciones voluntarias o abandonos de trabajo en las organizaciones, pero a medida que se gestione bien el recurso humano los costos podrían reducir en las organizaciones y mejoraría la sostenibilidad laboral. Hoy en día las organizaciones se comparan en su mismo sector a fin de identificar el nivel de rotación laboral para buscar identificar los factores que podrían influir en su rotación interna.

El sector de servicio es el que presenta una gran problemática a nivel mundial de rotación voluntaria a causa de la gran envergadura y consecuencias que tiene hacia dicho sector.

Varios autores revelan que dentro de los costos generados por la salida y entradas de un trabajador determinaron: abatimiento entre los trabajadores, desgaste en las actitudes positivas de los trabajadores hacia la empresa y ellos mismos, disminución en la agrado socio psicológica. (Deery & Iverson, s.f; Manley, 1996; Staw, 1980).

Barack (2001) indica que diversos estudios han concluido que el mejor predictor de rotación laboral, es la intención de rotación laboral, es decir que mientras la organización se preocupe por medir esta variable podría reducir el indicador de rotación laboral, puesto que le permitirá a la organización implementar estrategias para retener a sus colaboradores.

Varios estudios manifiestan que más del 60% de la rotación de personal es voluntaria, como también afirman que el 40% de la rotación se evidencian en los primeros meses de contratación (Talx, 2014 p. 1)

Los trabajadores que abandonan la empresa en etapas tempranas de su contratación por lo particular no han sido suficientemente productivos en sus tareas laborales, como para aportar valor a la organización, principalmente en los primeros tres meses, lo que manifiesta una pérdida general para ésta.

Kaneko (2013) después de revisar veinticinco estudios asociados a las variables de la personalidad con el fenómeno de la rotación laboral identifico tres rasgos predominantes que se presentan a continuación:

- **Compromiso:** Según el autor este rasgo se relacionó 14 veces con la variable rotación laboral.

Es capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas, el compromiso actúa como mediador entre la percepción organizacional y la rotación.

- **Seguridad:** El autor refiere que este rasgo se relaciona 6 veces con la variable rotación laboral

Es la capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin dudar ni cambiar constantemente de opinión.

- **Autoconfianza:** El autor refiere que este rasgo se relacionó 10 veces con la variable rotación laboral.

Es la capacidad idónea para asumir y llevar a cabo las funciones desafiantes y complejas

A menor compromiso, seguridad y autoconfianza, mayor la tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.

Modelos de Intención de rotación voluntaria

Los diversos modelos de rotación voluntaria se orientan a aquellos factores desencadenantes con el objetivo de modelar las ideas del proceso de rotación laboral voluntaria temprana, pese a que no existe un consenso entre los mismos

(Choi, 2006; Ahr & Ahr, 2000; Steers & Mowday, 1981; Sheridan & Abelson, 1973, Lingard, 2003; Mobley, 1982; Mowday, Porter & Steers, 1982; Ongori, 2007). Asimismo no se elaboran modelos empíricos inéditos, antes bien se almacenan de resultados de investigaciones previas ejecutadas en los diversos sectores económicos (Maertzjr & Boya, 2012).

Determinados autores plantean que los factores de rotación voluntaria laboral podrían extenderse a otros sectores económicos. Así sostienen los autores Porter y Steers (1973) quienes concluyeron que existen múltiples factores que influyen en una persona para que se desvincule de su centro laboral, tales como: factores organizacionales, ambiente de trabajo, carga de trabajo y personales. Por otro lado el autor, Cohen (1999) indago probar si los factores identificados en diversas muestras son ajustables a otras, por lo que concluyo que no era viable, puesto que los resultados varían según la muestra investigada.

Rotación laboral según género, edad y nivel ocupacional.

Diversas investigaciones identificaron que si el trabajador se desempeña de una forma improductiva en su organización tiende a retirarse voluntariamente de su centro laboral. Williams y Livingstone personificaron estudios que analizaron la relación entre el la rotación de personal y su desempeño, concluyendo que la personas que son inseguras en su puesto de trabajo y no rinden son las más propensas a renunciar voluntariamente durante un corto tiempo (Muchinsky, 2007, p.79).

Esta investigación podría influir en la edad, puesto que a menor edad hay menos experiencia laboral y por ende se presenta la inestabilidad laboral.

La rotación según la edad se presenta mayormente en los jóvenes, porque no tiene claro sus metas, cuentan con poca experiencia laboral y en la mayoría de casos se sienten abrumados o no resisten a la presión laboral a diferencia de una persona mayor que cuenta con la experiencia y tienen mayores necesidades.

Por otro lado según el género las mujeres tienden a tener un índice más alto de rotación laboral por motivos personas, puesto que en su mayoría las mujeres tienen

más responsabilidades en el hogar y la familia a diferencia de los hombre que se da la rotación voluntaria por casos netamente laborales como la remuneración o falta de adaptación. Del mismo modo se da en el nivel ocupacional o grado de instrucción, puesto que los índices se relacionan directamente con la valoración que se asigna a la mano de obra, es decir cuanto mayor sea la formación académica y responsabilidad tiene el trabajador procurará faltar menos, a diferencia de aquellos que tienen laborales operativas e irrelevantes (Tito, P. 2013, p.8).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo se encuentra pertinente dentro de la psicología organizacional, beneficiara a la empresa de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, puesto que servirá para que genere a los responsables de la empresa auto-reflexión acerca del liderazgo que están empleando en su organización, asimismo identificará a los colaboradores de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, buscando así implementar estrategias de sostenibilidad laboral, contribuyendo con la reducción de costos para la organización y reduciendo el volumen de rotación laboral en los trabajadores de atención al cliente.

A nivel metodológico, la presente investigación se sustentará en tanto que los instrumentos que se aplicarán para recopilar información han sido validados por expertos y cuentan con un índice de fiabilidad; el procedimiento que se realizará responde al método hipotético-deductivo que tiene coherencia con el tipo y diseño del estudio, por consiguiente los resultados alcanzados serán auténticos; lo que proporcionara desarrollar futuros estudios de investigación con la asociación de otras variables implicadas a la psicología organizacional, tales como: liderazgo transformacional en las organizaciones, personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana, intención de rotación entre otros.

Por otro lado, a nivel teórico, la investigación que se realizará en la empresa de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, generará un impulso hacia el estudio

de las variables mencionadas, puesto que solo se ha encontrado un estudio con la variable personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, por ello se contribuirá a realizar este estudio del caso objetivo de comprobar las hipótesis planteadas y la existencia de la relación entre las dos variables antes indicada.

Por último, los beneficios acerca de esta indagación servirán para predecir si se presentara en el proceso de selección postulantes con personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria e identificar a los colaboradores que tienen el tipo de liderazgo transformacional y de esta manera ayudarlos a desarrollarlo reduciendo el índice de rotación laboral voluntaria temprana.

1.6 Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General:

Existe correlación significativa y positiva entre Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

1.6.2 Hipótesis Específicas:

H₁: Existe correlación significativa y positiva entre las dimensiones del liderazgo transformacional y componentes de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

H₂: Existe correlación significativa y positiva entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, en función la edad.

H₃: Existe correlación significativa y positiva entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, en función al género.

H₄: Existe relación significativa y positiva entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, en función al grado de instrucción.

1.7 Objetivo:

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

1.7.2 Objetivos Específicos:

Describir las características de Liderazgo transformacional en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Describir las características de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y componentes de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, en función a la variables sociodemográficas.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.

El presente estudio presentó un diseño de investigación no experimental de corte transversal.

No experimental debido a que “la investigación se realizó sin manipular debidamente las variables”. Bajo este criterio no se hace variar de forma intencional las variables, es de diseño de corte transversal porque se recolectan datos dentro de un espacio y momento único. Además el propósito de este método es describir las variables y análisis de la incidencia e interrelación dentro del momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, et. Al, 2010 p. 149).

2.1.1 Tipo de investigación:

El presente estudio presenta un tipo de investigación descriptivo – correlacional. Hernández et. Al. (2010) es decir que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de conocimientos adquiridos a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (p.149)

2.2 Variables y definición operacionalización

2.2.1 Liderazgo Transformacional:

Definición Conceptual: Bass (1985), refiere que el liderazgo transformacional es aquel donde los líderes transformacionales motivan a los seguidores para alcanzar altos niveles de rendimiento mediante la transformación de las actitudes, las creencias de los seguidores y valores en lugar de simplemente obtener el cumplimiento (p. 39)

Definición Operacional: Puntajes obtenida a través de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin, valora cinco dimensiones esenciales que permiten obtener información idónea para medir el liderazgo transformacional.

Criterios de calificación:

Muy bajo (1-9)
Bajo (10-20)
Promedio (25-75)
Alto (80-90)
Muy alto (91-99)

Dimensiones:

Visión

Indicadores

Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Ítems

1, 2,3

Nivel de Medición

Escala Ordinal

Comunicación inspiradora

Indicadores

Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza

Ítems

4, 5, 6

Nivel de Medición

Escala Ordinal

Estimulación Intelectual

Indicadores

Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Ítems
7, 8, 9
Liderazgo de apoyo

Nivel de Medición
Escala Ordinal

Indicadores
Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Ítems
10,11, 12

Nivel de Medición
Escala Ordinal

Reconocimiento personal

Indicadores

La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Ítems
13, 14, 15

Nivel de Medición
Escala Ordinal

2.2.2 Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana.

Definición Conceptual: Kaneko (2013) describe la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana como "aquella que se

caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas". (p. 11)

Definición Operacional: Sera medido a través de los puntajes obtenidos en las escalas de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPTR) de José Kaneko.

Este inventario permite identificar rasgo de personalidad (compromiso, seguridad y autoconfianza) que incitan a un candidato a desvincularse de su trabajo, en un plazo menor de un mes de haber sido contratado.

A menor compromiso, seguridad y autoconfianza, mayor la tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.

Criterio de calificación:

Muy bajo (1-9)

Bajo (10-24)

Promedio (25-75)

Alto (76-90)

Muy alto (91-99)

Componentes:

Compromiso

Indicadores

Capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas.

Ítems

12, 1, 4, 8, 16, 20, 24 ,28

Nivel de Medición

Escala Ordinal

Seguridad

Indicadores

Capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión.

Ítems

3, 5, 7, 9, 14, 19, 21, 25, 30, 11, 17, 23, 27

Nivel de Medición

Escala Ordinal

Autoconfianza

Indicadores

Confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante

Ítems

2, 6, 10, 15, 18, 22, 26 13, 29

Nivel de Medición

Escala Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población:

La población está conformada por 500 trabajadores de tres restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

2.3.2 Muestra

Para efectos de la investigación la muestra está conformada por 217 trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Para definir el tamaño de la muestra de este estudio se aplicó la fórmula pertinente:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{d^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

En que:

n = Tamaño de la muestra

N = Población (N = 500)

Z = Nivel de confianza (Z = 1.95)

P = Proporción de la variable de éxito (P = 0,5)

Q = Probabilidad de fracaso (Q = 0,5)

d = Error de estimación (d = 0.05)

El reemplazo de los valores y su operacionalización fue lo siguiente:

$$n = \frac{500 (1.95)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (500 - 1) (1.95)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = 217$$

Tabla 1

Distribución de la muestra (trabajadores de los restaurantes turísticos del Cercado de Lima que oscilan entre 18 a 50 años de ambos sexos)

Trabajadores de restaurantes turísticos		Porcentaje
Hombre	130	59,9%
Mujer	87	40,1%
Total	217	100,0%

Criterios de inclusión

- ✓ Trabajadores contratados en el año 2017
- ✓ Adultos de 18 años en adelante.
- ✓ Tener nivel de estudios secundarios completos como mínimo

- ✓ Trabajadores de atención al cliente.

Criterios de exclusión

- ✓ Trabajadores administrativos
- ✓ Trabajadores con permanencia más de un año.
- ✓ Trabajadores que no conteste la totalidad de los ítems de las pruebas psicológicas que se utilizarán.
- ✓ No tener nivel de estudios secundarios completos.

2.3.3 Muestreo

La presente investigación es no probabilística intencional, puesto que los sujetos han sido seleccionados de forma aleatoria.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014), este tipo de muestro indica que los sujetos han sido seleccionados de una manera intencional de acuerdo a los siguientes criterios.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La información que se recogió fue a través de la utilización de dos baterías para identificar y cumplir con los objetivos de la investigación. Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizó la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin adaptado por Faustor (2017) de la Universidad César Vallejo – Lima Norte y para analizar la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria se ha empleó el Inventario IPTR de Kaneko (2013) que es instrumento creado para la población peruana en atención al cliente.

2.4.1 Escala de Liderazgo Transformacional.

Ficha Técnica

- Nombre: Liderazgo Transformacional
- Autores: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (año 2004)
- Adaptado para Cercado de Lima en trabajadores de restaurantes, por Patricia Faustor, 2017.
- Administración: Individual o colectiva

- Duración: Sin límite de tiempo, pero aproximadamente es de 10 a 15 minutos.
- Aplicación: Adultos.
- Número de Ítems: 15

Base Teórica:

Los autores Rafferty y Griffin, sustentándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998) consideraron 5 dimensiones que son las siguientes:

- **Visión:** Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
- **Comunicación inspiradora:** Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza
- **Estimulación Intelectual:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.
- **Liderazgo de apoyo:** Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Descripción de aplicación

La escala consta de 18 ítems que mide el liderazgo transformacional. La duración es de 10 a 15 minutos aproximadamente. Las personas deben leer cada uno de los ítems e indicar con qué frecuencia ocurre en ellos las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuesta:

- 1) Rara vez o Nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) A veces

- 4) Con mucha frecuencia o siempre
- 5) Muy frecuentemente o siempre.

Descripción de las normas de aplicación

No admite respuestas en blanco (en este caso se devuelve el protocolo al evaluado para que responda el ítem, de lo contrario no se considerara en la muestra de estudio).

Para la administración se deberá contar con un ambiente iluminado, ventilado, donde haya disposición de muebles.

Se deberá tener los protocolos del inventario y lapiceros.

Se propiciará un clima de calidez que beneficie la honestidad y sinceridad de los evaluados.

Descripción de las normas de calificación

Se califica con escala Likert de 5 puntos, donde 1 es denominado “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “frecuente o siempre”. Teniendo en cuenta que la puntuación en el ítems N°3 la puntuación es inversa.

Se suma todas las respuestas y se procede a calcular el promedio, que luego se identifica en el rango que se ubica.

Validez

La validez de contenido hace referencia al grado de los ítems de un instrumento, evidencia el dominio específico de contenido de lo que se pretende medir (Hernández, 2010).

Bajo este concepto dicha escala es el resultado de la adaptación realizada por la alumna Sandra Paricahua, de la Universidad César Vallejo Lima – Norte en el año 2013 a través de la técnica de criterio de jueces para la realización de su investigación.

Confiabilidad

En la tabla se muestra que el nivel de confiabilidad según de Crombach de test total es de 0.89, que representa un nivel de confiabilidad por consistencia interna es alto (Hernández, et Al, 2010)

Tabla 2

Alfa de Crombach de cada dimensión de Liderazgo transformacional

Dimensión	Alfa de Crombach
Visión	0,82
Estimulación Intelectual	0,84
Comunicación Inspiradora	0,88
Liderazgo de apoyo	0,95
Reconocimiento personal	0,96
Alfa Crombach general	0,839

En esta investigación se realizó la adaptación del instrumento de Liderazgo transformacional de A.E. Rafferty, M.A. Griffin, a través de la técnica ítem – test, con un total de 15 ítems. De lo cual se aplicó a 180 trabajadores de diferentes restaurantes turísticos del Cercado de Lima que presentaran las mismas características, obteniendo un resultado de validez mayor a 0.2 y una confiabilidad de Crombach el cual es de 0.890; teniendo la consistencia para poder aplicarlo en la población de estudio.

2.4.2 Ficha de Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana (IPTR)

Ficha Técnica

- Nombre: Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.
- Autor: Juan José Kaneko Aguilar (año 2013)
- Adaptado para Cercado de Lima en trabajadores de restaurantes, por Patricia Faustor, 2017.
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: 15 minutos aproximadamente.
- Aplicación: Adolescente y adultos que están participado de un proceso de selección de personal.

- Procedencia: Lima – Perú.
- Baremación: Estadísticos y Baremación en percentiles en una muestra de postulantes a un call center de Lima – Perú.
- Número de Ítems:30

Base Teórica:

Kaneko (2013), basándose en 25 investigaciones que hablan de la personalidad y la intención de rotación laboral, define a la Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana, como “aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas” (p, 11). Por lo tanto lo define en 3 componentes que son las siguientes:

Compromiso: Capacidad para cumplir con las responsabilidades, obligaciones, deberes o promesas asumidas.

Seguridad: Capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin vacilar ni cambiar constantemente de opinión.

Autoconfianza: Confianza en la capacidad para llevar a cabo una tarea compleja y desafiante

Este inventario permite identificar rasgo de personalidad (compromiso, seguridad y autoconfianza) que incitan a un candidato a desvincularse de su trabajo, en un plazo menor de un mes de haber sido contratado.

A menor compromiso, seguridad y autoconfianza, mayor la tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.

Descripción de aplicación

El inventario consta de 30 ítems, que miden la personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria. La duración es de 15 minutos aproximadamente. Las personas deberán leer cada ítem y responder con qué frecuencia ocurre en ellos las acciones descritas en las frases. Para ellos se cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas.

- 1) Rara vez o nunca.
- 2) Pocas veces.
- 3) Algunas veces.

- 4) Muchas veces.
- 5) Muy frecuentemente o siempre.

Descripción de las normas de aplicación

Para la administración se deberá contar con un ambiente iluminado, ventilado, donde haya disposición de muebles.

Se deberá tener los protocolos del inventario y los materiales (lapiceros y protocolo de respuestas)

Se propiciará un clima de calidez que beneficie la honestidad y sinceridad de los evaluados.

No se admite respuestas en blanco (en este caso se devuelve el protocolo al evaluado para que responda el ítem, de lo contrario no se considerara en la muestra de estudio).

Descripción de las normas de calificación

La puntuación en el Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana es el resultado de sumar todos los puntajes obtenidos en los tres componentes. Los ítems que integran cada componente y sus puntuaciones directas (PD) máximas se especifican en la tabla.

Likert de 5 puntos, donde 1 es denominado “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “frecuente o siempre”. Teniendo en cuenta que la puntuación en el ítems N°3 la puntuación es inversa.

Se suma todas las respuestas y se procede a calcular el promedio, que luego se identifica en el rango que se ubica.

Componentes del Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana

Componentes	Ítems		PD Máxima
	Positivos	Negativos	
Compromiso	12	1,4,8,16,20,24,28	40

Autoconfianza	2,6,10,15,18,22,26	13,29	45
Seguridad	3,5,7,9,14,19,21,25,30	11,17,23,27	65

Fuente: Kaneko, 2013

Validez

La validez de contenido hace referencia al grado de los ítems de un instrumento, evidencia el dominio específico de contenido de lo que se pretende medir (Hernández, 2010).

Confiabilidad

En la tabla se muestra que el nivel de confiabilidad según de Crombach de test total es de 0.92, que representa un nivel de confiabilidad por consistencia interna es alto (Hernández, et Al, 2010)

Para comprobar la suficiencia de este instrumento se centró con los índices de confiabilidad; para cada componente.

Tabla 3

Componentes de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de alfa de Crombach de cada componente

Componente	Alfa de Crombach
Compromiso	0,931
Seguridad	0,838
Autoconfianza	0,829

Fuente: Kaneko, 2013

En esta investigación se realizó la adaptación del instrumento de Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana (IPTR) de Juan Kaneko Aguilar, a través de la técnica ítem – test, con un total de 30 Ítems. De lo cual se aplicó a 180 trabajadores de diferentes restaurantes turísticos del

Cercado de Lima que presentaran las mismas características, obteniendo un resultado de validez mayor a 0.2 y una confiabilidad de Crombach el cual es de 0.943; teniendo la consistencia para poder aplicarlo en la población de estudio.

2.5 Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron de los instrumentos aplicados fueron procesados y posteriormente analizados en el sistema SPSS versión 22, los resultados que evidenciaron a través de cuadros estadísticos, en porcentajes y cada uno se les asignó su respectivo gráfico e interpretación.

El estudio hace referencia a una base cuantitativa, por lo tanto, la forma de análisis de datos que se asignó fue de estadística inferencial, el cual se obtuvo las conclusiones globales para toda la población que inició de la investigación de una muestra, y el grado de fiabilidad o significancia de los resultados dados.

Para saber la correlación entre las dos variables se usó el coeficiente correlacional no paramétrico rho de Spearman, para la adaptación se aplicó el alfa de Crombach, asimismo para la prueba de Normalidad se empleó la prueba de Komogorov Smirnov.

Hernández, et.al, (2010) es una correlación de medidas para variables de nivel de medición ordinal, de tal forma que las personas de la muestra puedan ordenarse por rangos (p. 332).

Y todo se calculó en base a una serie de rangos asignados.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación siendo un trabajo auténtico y original, se llevó a cabo de acuerdo al consentimiento de los restaurantes turísticos que fue requerido, los cuales dichos documentos fueron presentados para el permiso correspondiente. De la misma manera se consideró bajo fines éticos la información recolectada de cada trabajador que participó en la investigación, así como el conocimiento sobre la reserva de datos y la confiabilidad. De acuerdo a lo antes mencionado se explicó a los trabajadores los objetivos de la investigación y la importancia que tuvo su participación en este proceso.

III. RESULTADOS

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 4

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,350	217	,000
NIVEL DE PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN	,248	217	,000

En la tabla 4 se observa que el estadístico de Kolmogorov-Smirnov asume un nivel de Significancia inferior a 0,05, lo cual nos permite afirmar que los datos muestrales no siguen una distribución normal y que son no paramétricos.

Relación entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria.

Tabla 5

Nivel de Liderazgo transformacional de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	4,1%
Bajo	33	15,2%
Promedio	145	66,8%
Alto	26	12,0%
Muy alto	4	1,8%
Total	217	100,0%

La Tabla 5, indica que el nivel de Liderazgo transformacional que más predomina es la tendencia promedio representado por un 66,8%, seguido de un nivel bajo representado por un 15,2%, un nivel alto representado por un 12,0%, un nivel Muy bajo representado por un 4,1% y un nivel muy alto representado por un 1,8%.

Tabla 6

Nivel de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	3,7%
Bajo	13	6,0%
Promedio	81	37,3%
Alto	30	13,8%
Muy alto	85	39,2%
Total	217	100,0%

La Tabla 6, indica que el nivel de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria que más predomina es el nivel muy alto representado por un 39,2%, seguido de un nivel Promedio representado por un 37,3%, un nivel alto representado por un 13,8%, un nivel Bajo representado por un 6,0% y un nivel muy bajo representado por un 3,7%.

Tabla 7

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,518**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	217

En la tabla 7 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman*, el cual asume un valor de $\rho = -0,518^{**}$ entre la variable liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, siendo significativa (sig. $< 0,05$). Es decir, existe correlación significativa moderada e inversa entre liderazgo

transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima

		Compromiso	Autoconfianza	Seguridad
Visión	Coeficiente de correlación	-,272**	-,226**	-,142*
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,036
Comunicación inspiradora	Coeficiente de correlación	-,458**	-,372**	-,300**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	-,292**	-,209**	-,179**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,008
Liderazgo de Apoyo	Coeficiente de correlación	-,438**	-,320**	-,220**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	-,506**	-,366**	-,321**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	217	217	217

En la tabla 8 se observa el coeficiente de correlación de rho de Spearman, el cual asume valores superiores a $\rho=0,200^{**}$ entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, siendo no significativa ($\text{sig.}>0,05$). Es decir, existe correlación significativa moderada e inversa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Tabla 9

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según género

Correlaciones				
Sexo			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN
Hombre	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación		-,572**
		Sig. (bilateral)		,000
	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,572**	
		Sig. (bilateral)	,000	
Mujer	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación		-,439**
		Sig. (bilateral)		,000
	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,439**	
		Sig. (bilateral)	,000	

En la tabla 9 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según género, los cuales asumen un valor de $\rho = -0,572$ para los hombres y un valor de $\rho = -0,439^{**}$ para las mujeres, siendo significativa ($\text{sig.} < 0,05$). Es decir, existe correlación significativa moderada e inversa entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según género en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Tabla 10

Coeficiente de correlación rho entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según grado de instrucción

Correlaciones			
Grado de instrucción		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN
Secundaria	LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	-,524**
		Sig. (bilateral)	,000
	PERSONALIDAD_CON_TENDENCIA_A_LA_ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,524**
		Sig. (bilateral)	,000
Técnico	LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	-,545**
		Sig. (bilateral)	,000
	PERSONALIDAD_CON_TENDENCIA_A_LA_ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,545**
		Sig. (bilateral)	,000
Superior	LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	-,448**
		Sig. (bilateral)	,000
	PERSONALIDAD_CON_TENDENCIA_A_LA_ROTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,448**
		Sig. (bilateral)	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según grado de instrucción, el cual asume un valor de rho=-0,524 para el grado de secundaria, un valor de rho=-545 para el nivel técnico y un valor de rho=-448 para el nivel superior, siendo significativa (sig. <0,05). Es decir, existe relación significativa e inversa entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según grado de instrucción en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

Tabla 11

Coeficiente de correlación rho entre el liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria de trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según edad

Edad		Correlaciones		
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN
18-30	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación		-,508**
		Sig. (bilateral)		,000
	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA	Coeficiente de correlación	-,508**	
		Sig. (bilateral)	,000	
31-40	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación		-,650**
		Sig. (bilateral)		,000
	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA	Coeficiente de correlación	-,650**	
		Sig. (bilateral)	,000	
41-50	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación		-,820
		Sig. (bilateral)		,000
	PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA	Coeficiente de correlación	-,820,**	
		Sig. (bilateral)	,000	

En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación de *rho de Spearman* entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según edad, el cual asume valores superiores a $\rho=0,500^{**}$, siendo significativa ($\text{sig.}<0,05$). Es decir, existe relación significativa inversa entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según edad.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se detallan los resultados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas, asimismo con las investigaciones que se han realizado anterior a ello, en función a las variables de liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, por lo que se considera que los resultados de este estudio no solo contribuirá a conocer la relación que existe entre las variables investigadas, sino que también será como punto de partida para futuras investigaciones.

Los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima del presente estudio evidencian un nivel promedio de liderazgo transformacional, teniendo como resultados un 4,1% en un nivel muy bajo, 15,2% en un nivel bajo, 66,8% en un nivel promedio, 12,0% en un nivel alto y un 1,8% en un nivel muy alto. Estos resultados se corroboran con la investigación de Álvarez, Lila y Castillo (2012), en quienes se encontró que existe un nivel promedio de liderazgo en su población, puesto que la muestra asumen un perfil de liderazgo visiblemente activo alto, que compagina conductas de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional activo.

De acuerdo a estos resultados la teoría de Bass explica que el liderazgo transformacional son ejercidos por “aquellas personas que se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores eleven sus niveles de motivación y moralidad” (p.60), por lo tanto aquellos que presentan un nivel alto han pasado por un proceso de transformación evidenciando un verdadero liderazgo, siendo así que en sus centros laborales se muestran como personas proactivas, optimistas e innovadores, fomentando el desarrollo individual, grupal y organizacional.

De esta manera la población de estudio presentan conductas de trabajo en equipo, puesto que son restaurantes y demanda de una interacción diaria con diferentes áreas de la organización, por tal motivo los jefes de área permiten que se den reuniones de camaradería para fomentar un buen clima laboral, realizan concursos internos buscando el desarrollo individual y organizacional.

Así mismo el nivel de liderazgo transformacional se encuentra en un nivel promedio

representado por un 66,6%, dichos resultados se asemejan a la investigación de Mendoza, Escobar & García (2012) quien concluyo que existe un nivel de liderazgo transformacional promedio y a su vez correlación entre las variables de estudio.

Asimismo es importante resaltar que el liderazgo transformacional no solo depende de un factor, sino también de varios factores que pueden ser internos o externos tal como refiere la teoría de Abraham Maslow (1943, citado por Moreira, 2005). Dicha teoría identifica que las personas tienen diversas necesidades y el nivel en que se desarrollan de manera efectiva en el lugar de trabajo se observaran afectadas por la medida en que estas necesidades sean satisfechas.

Esta teoría afirma el comportamiento de la población de estudio, ya que los trabajadores en su día a día lidian con factores internos y externos tales como: la presión de los clientes, el sueldo, horarios de trabajo, problemas personales que podrían ser un factor de riesgo para que ellos no desarrollen de una manera efectiva su liderazgo transformacional.

Los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima también presentan una Personalidad con tendencia la rotación laboral voluntaria, teniendo como resultados un 39,2% en un nivel muy alto, 37,3% en un nivel promedio, 13,8% en un nivel alto, 6,0% en un nivel bajo un 3,7% en un nivel muy bajo. Estos resultados se corroboran con la investigación de Obregón (2016), quien encontró que existe un nivel alto de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en su población.

De acuerdo a estos resultados la teoría de Kaneko (2013) describe la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana es "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad para comprometerse y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas". (p.11), asimismo sostiene que "La rotación laboral, es la conducta de salida, voluntaria o involuntaria, de un trabajador de la empresa en la que estaba" (p.3). Por ende se podría predecir que el alto indice de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria se dan en aquellos trabajadores que cuentan con una baja capacidad para tomar decisiones con firmeza, sin dudar ni cambiar constantemente de opinión.

Esta teoría tiene relación con los hallazgos de la población de estudio, puesto que el sector de hostelería actualmente presenta un alto índice de rotación laboral. El área de recursos humanos de la población de estudio manifestó que en las entrevistas de trabajo se evidencia en los candidatos una gran falta de confianza en sí mismos, compromiso y otros factores que les lleva a retirarse en un corto tiempo de haberles contratado.

Por otro lado el autor Barack (2001) indica que diversos estudios han concluido que el mejor predictor de rotación laboral, es la intención de rotación laboral, es decir que mientras la organización se preocupe por medir esta variable podría reducir el indicador de rotación laboral, puesto que le permitirá a la organización implementar estrategias para retener a sus colaboradores.

En la presente investigación se tuvo como objetivo general describir la correlación entre el liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación voluntaria donde se obtuvo una correlación significativa moderada al nivel 0,000 inversa (-,518). Quiere decir, mientras mayor es el nivel de liderazgo transformacional, menor el nivel de personalidad con tendencia a la rotación laboral.

Este resultado corroboran la investigación de Ruiz (2014), de Liderazgo Transformacional y la rotación del personal en la empresa XG Access S.A.C., tiene como resultado principal que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la rotación laboral del personal en la empresa XG Access S.A.C.

Asimismo se relaciona con la investigación de Loza (2014), los resultados arrojan que si existe relación entre estilos liderazgo y compromiso.

Estas diversas investigaciones avalan las investigaciones que sostuvo Bass indicando que el compromiso de los subordinados es más alto con un líder transformacional (Gal, 1985, Koh, 1990; Niehoff, Eng y Grover, 1990). Impulsar compromiso con el puesto de trabajo y la organización beneficia la satisfacción laboral, disminuye la intención de una renuncia voluntaria o abandono de trabajo, y además, es una importante herramienta motivacional, lo que evidencia la necesidad de líderes transformacionales que incrementen el compromiso del equipo de la organización en general (p. 93). Además el autor Lussier y Achua (2011) determino

que hay una relación positiva entre estas dos variables, alegando que los trabajadores que tienen un supervisor con alto liderazgo transformacional experimentan emociones más positivas a lo largo de su jornada laboral, incluidas las interacciones con los compañeros de trabajo y los clientes, así como también evidencian una creciente satisfacción laboral.

Por otro lado este resultado se relaciona con la investigación de Torres (2016) donde tuvo como objetivo identificar las diversidades de modelos de intención de rotación de rotación laboral. La investigación evidencio que los factores principales para que los trabajadores se desvincularan de su centro laboral fueron: la falta de apoyo organizacional (jefes, compañeros, reconocimiento, etc.), condiciones laborales que afecta la calidad de vida del trabajador, búsqueda de crecimiento y jefe injusto.

Esto afirma que los resultados de la presente investigación permite dar a conocer y motivar a las organizaciones a formar lideres transformacional para generar compromiso y sentido de pertenencia en sus trabajadores y disminuir el índice de personas con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana, así como también las organizaciones eviten generar sobre costos en las entradas y salidas del personal.

De tal manera refiere Bernard Bass (1985 citado por Ccencho y Reyes 2015) Los líderes transformacionales generan cambios apoyándose a los ideales y valores de los mayores seguidores. En este sentido se pueden modelar los valores propios y aplicar carismáticos métodos para captar a la gente a los valores y al líder.

En definitiva si los líderes llegan a captar a sus seguidores podrán generar lazos fuertes de compromiso y dará como resultado una alta proactividad y sostenibilidad laboral evitando así disminuir la personalidad con tendencia a la rotación.

De acuerdo a los objetivos específicos este trabajo tuvo la finalidad de determinar la correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en

trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, encontrándose como resultado lo siguiente:

Existe correlación moderada inversa entre las dimensiones y componentes ambas variables lo cual nos lleva a revisar nuevamente la teoría para añadir nuevas dimensiones de los instrumentos aplicados que nos permita hallar resultados similares al de otras investigaciones en los cuales la correlación por dimensiones sea de manera directa.

De acuerdo a los objetivos específicos este trabajo tuvo la finalidad de determinar la correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según género, encontrándose como resultado que existe un nivel de correlación más alto para los hombres los cuales asumen un valor de $\rho = -0,572^{**}$ a diferencia de las mujeres con un valor de $\rho = -0,439^{**}$, siendo significativa ($\text{sig.} < 0,05$) lo cual quiere decir que los hombres tienen a desarrollar más el liderazgo transformacional y son menos vulnerables a tener una personalidad con tendencia a la rotación voluntaria temprana a diferencia de las mujeres.

En relación a este objetivo específico no se ha encontrado investigaciones recientes con las variables de estudio en función al género, sin embargo se hizo una exhaustiva búsqueda y se encontró las siguientes investigaciones.

Se discrepa estos resultados puesto que la población está conformada por 130 hombre y 87 mujeres, por ende hay mayor orientación de que los hombres tengan más opciones a desarrollar el liderazgo transformacional y sean menos vulnerables a tener una personalidad con tendencia a la rotación. Por lo cual se han encontrado investigaciones que avalan que no hay diferencias significativas en hombres como mujeres tal como indican los autores Barberá, Sarrió y Ramos (2000) sostuvieron que el género masculino y femenino no se diferencian significativamente en su mayor o menor capacidad como directivos, así como también su grado de compromiso personal con su trabajo (enfocado a sus responsabilidades familiares), las breves diferencias identificadas se basan parcialmente en el comportamiento

donde el género masculino tiene resultados favorables en la dirección orientada a las funciones y en el caso de las mujeres sus resultados favorables es el liderazgo interpersonal. Asimismo esta investigación guarda similitud con los estudios de Bass y Avolio (1990;1994) donde identificaron como los resultados pueden asociarse con las variables de género masculino y femenino y obtuvieron solo diferencias estadísticamente significativas en las variables consideración individualizada, influencia idealizada (carisma) y en los factores de dirección para los hombres, a diferencia de las mujeres que obtuvieron una valoración superior en las escalas de esfuerzo extra, eficacia, satisfacción y recompensa contingente.

Estos resultados discrepan con los estereotipos que antes tenía la sociedad sobre los hombres y las mujeres tal como indica (Orellana, 2003) manifestando que el género femenino son más vulnerables en la toma de decisiones puesto que actúan de forma emocional y no se muestran racionales, así mismo agregan que tienen un menor índice de compromiso a diferencia del género masculino, carecen de motivación para lograr sus objetivos y tienden a tener una comunicación menos asertiva.

De acuerdo a los resultados que presenta esta investigación obteniendo como resultado que el género femenino evidencia una mayor tendencia a tener personalidad con tendencia a la rotación voluntaria, sin embargo este resultado varía por las circunstancias que podría pasar el trabajador tal como sostiene el autor Tito, P (2013) según el género las mujeres tienden a tener un índice más alto de rotación laboral por motivos personales, puesto que en su mayoría las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar y la familia a diferencia de los hombres que se da la rotación voluntaria por casos netamente laborales como la remuneración o falta de adaptación.

De acuerdo a los objetivos específicos este trabajo tuvo la finalidad de determinar la correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, según grado de instrucción encontrándose que si existe correlación significativa e inversa para el grado de instrucción Superior tiene un valor de -0.448^{**} , seguido el grado de

instrucción técnico tiene un valor de $-0,545^{**}$, y finalmente el grado de instrucción secundaria tiene un valor de $-0,524^{**}$ de correlación significativa inversa, siendo significativa ($\text{sig.} < 0,05$), es decir, existe relación significativa e inversa entre liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria según grado de instrucción en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

En relación a este objetivo específico no se ha encontrado investigaciones recientes con las variables de estudio en función al grado de instrucción, sin embargo se hizo una exhaustiva búsqueda y se encontró las siguientes investigaciones.

La muestra estudiada determinan que los niveles de formación son relevantes en base a los puestos que ocupan debido a que las vacantes más frecuentes son de atención al cliente que por lo general no es un requisito indispensable contar con estudios superiores para desempeñarse en un puesto de trabajo, por ende el resultado de esta variable permite identificar que las personas que cuentan con una mayor formación académica podrían desarrollar liderazgo transformacional, pero a la vez podría menguar, debido a que no sería tan efectivo para las tareas que realizan en su puesto de trabajo. Bajo este criterio este resultado es respaldado por el autor (Tito, P. 2013), donde determino mediante un estudio que el nivel ocupacional o grado de instrucción se relacionan directamente con la valoración que se asigna a la mano de obra, es decir cuanto mayor sea la formación académica y responsabilidad que tiene el trabajador procurará faltar menos, a diferencia de aquellos que tienen laborales operativas e irrelevantes.

De acuerdo a los objetivos específicos este trabajo tuvo la finalidad de determinar la correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según edad, encontrándose que si existe una correlación significativa inversa entre las edades de 41 a 50 años tiene un valor de $-0,820^{**}$ de correlación, seguido 31 a 40 años con un valor de $-0,650^{**}$ de correlación y finalmente de 18 a 30 años con un valor de $-0,508^{**}$ de correlación siendo significativa ($\text{sig.} < 0,05$), es decir que a mayor edad indica existe más

tendencia a desarrollar liderazgo transformacional y menor edad el índice de personalidad con tendencia a la rotación se incrementa.

En la población de estudio la mayor parte de trabajadores oscilan entre las edades de 18 a 30 años, por lo cual estos resultados guardan relación con la teoría.

En relación a este objetivo específico no se ha encontrado investigaciones recientes con las variables de estudio en función a la edad, sin embargo se hizo una exhaustiva búsqueda y se encontró las siguientes investigaciones.

Este resultado avala la investigación de (Tito, P. 2013) donde refiere que la rotación voluntaria según la edad se presenta mayormente en los jóvenes, porque no tiene claro sus metas, cuentan con poca experiencia laboral y en la mayoría de casos se sienten abrumados o no resisten a la presión laboral a diferencia de una persona mayor que cuenta con la experiencia y tienen mayores necesidades.

En base a la exhaustiva investigación que se ha realizado para la adquisición de otras investigaciones, no se han encontrado resultados similares que sean obtenidos en la presente investigación los cuales son:

Las correlaciones en base a las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria.

Finalmente se da a conocer que esta investigación sirve de punto de partida para otras investigaciones, puesto que no se ha encontrado investigaciones similares.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se encontró una correlación significativa moderada inversa entre variable de Liderazgo transformacional y la variable de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

La significancia entre las variables Liderazgo transformacional y la variable de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis. Es decir, que existe correlación significativa moderada inversa entre ambas variables.

SEGUNDA: Se evidenció dentro de los resultados obtenidos de esta investigación que los porcentajes de Liderazgo transformacional están representado por un 4,1% en un nivel muy bajo, 15,2% en un nivel bajo, 66,8% en un nivel promedio, 12,0% en un nivel alto y un 1,8% en un nivel muy alto, muestra constituida por trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

TERCERA: Se evidenció dentro de los resultados obtenidos de esta investigación que los porcentajes de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria está representado por un 39,2% presenta un nivel muy alto, seguido de un 37,3% en un nivel promedio, seguido por un 13,8% en un nivel alto, posteriormente un 6,0 en un nivel bajo, y por último un 3,7% en un nivel muy bajo, muestra constituida por trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

CUARTA: Se evidencio que Coeficiente de correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria encontrándose que existe correlación significativa moderada e inversa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y componentes de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

QUINTA: Se obtuvo grupos de edades tanto de jóvenes, adultos y adulto mayor. En el grupo de jóvenes entre el rango de edad de 18 a 30 años presento una relación significativa moderada inversa, seguido grupo de adultos 31 a 40 años que evidencio una correlación significativa moderada inversa y finalmente el grupo de

adultos mayores de 41 a 50 años que evidencia una relación significativa alta inversa.

SEXTA: Se evidenció las correlaciones de las dimensiones de Liderazgo transformacional con los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según el género, los cuales no se hayo diferencia puesto que los hallazgos identificados eran una correlación significativa moderada inversa entre hombres y mujeres entre ambas variables.

SÉPTIMA: Se evidenció las correlaciones de las dimensiones de Liderazgo transformacional con los componentes de la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, según el grado de instrucción, donde se encontró tres aspectos sobre grado de instrucción, siendo estos secundaria, técnico y superior, encontrándose como resultado que si hay correlación moderada inversa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es imprescindible que por un lado, se siga investigando el Liderazgo transformacional asociada a variables como la felicidad, clima y satisfacción laboral, resiliencia, cultura laboral para conocer el tipo de vinculación que existe. Así mismo, es fundamental conocer la relación que pueda existir entre el Liderazgo transformacional y motivación laboral, esto confirmaría si el Liderazgo transformacional es un factor relevante para aumentas indicadores de motivación laboral.
2. Así mismo, es importante tener resultados de Liderazgo transformacional en los gerentes de la empresa ya que son los guías y modelos a seguir de sus trabajadores, siendo estos la fuente de referencias en su desarrollo como personas.
3. De igual manera, en lo que respecta a la Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, se debe de seguir investigando, ya que es necesario conocer las diversas asociaciones que puedan darse, con el fin de construir estrategias de prevención, promoción y talleres para retener a los nuevos trabajadores. Siendo relevante en general para el desarrollo del talento humano.
4. Por otro lado, es fundamental seguir haciendo investigaciones que aborden la relación entre el Liderazgo transformacional y la Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria, con diversas variables sociodemográficas.
5. Elaborar más investigaciones con las variables de estudio en el sector de Hostelería, por el alto índice de rotación laboral voluntaria temprana.
6. Implementar como nueva batería de evaluaciones psicolaborales el Inventario de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana.
7. Periódicamente se debería evaluar con la escala de liderazgo transformacional a los gerentes y jefes de área.
8. Realizar el proceso de reclutamiento y selección más exhaustivo, priorizando el compromiso, autoconfianza, seguridad y liderazgo.

9. Se sugiere mayores investigaciones con una mayor cantidad de población y/o muestra. Para conocer y tener mayores resultados en base a las muestras estudiadas.

VII. REFERENCIAS

- Arquiñigo, M. (2015). *Liderazgo transformacional y personalidad proactiva del personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ahr, P. R. & Ahr, T. B. (2000). *Overturn Turnover: Why some employees leave, why some employees stay, and ways to keep the ones who you want to stay*. Missouri: Causeway Publishing Company.
- Álvarez, O. Lila, M. y Castillo, I (2012). *Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional*. Redalys.org. 28(2), 548-557. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135026>.
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: UPCH.
- Bardales, E (08 de noviembre 2014). *El 45% de trabajadores aumentarían su productividad si tuvieran mejor trato de sus jefes*. Diario Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-aumentarian-su-productividad-si-recibieran-mejor-trato-sus-jefes-2107955>
- Barberá, E., Sarrió, M. & Ramos, A. (2000): *Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido*. Valencia: Col·lecció Quaderns Feministes (2). Institut Universitari d'Estudis de la Dona, 2000.
- Bhatnagar, J. D. (2012). *Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context*. The International Journal of Human Resource Management, 23(5), 928–951.
- Barre, D. (2014), *La satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de Enero–Agosto 2013*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil, Guayaquil,

Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5841/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20DANNI%20BARRE.pdf>.

Bass, B. (1985). *Transformational Leadership industrial, military and educational impact*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990): *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor leadership Questionnaire*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994): "Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers", *Human Resource Management*, 33(4), 549-560.

Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Mejorar la eficacia de la organización a través del liderazgo transformacional*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Bass, B. y Riggio, R. (2.ª). (2006). *Liderazgo transformacional*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Canales, M. (2014). *Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Preví" Callao 2010 – 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Callao, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>.

Cohen, A. (1999). *Turnover Among Professionals: A longitudinal study of American Lawyers*. *Human Resource Management Review*, 38(1), 61-75. Recuperado en: <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/29.pdf>

Chaparro, D., Guzmán, A., Naizaque, L., Ortiz, S. y Jiménez, W. (2015). *Los Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología / Factors causing Dental Assistant Turnover*. *Administración en salud y temas*

cremiales. 34(72), 75-81. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.uo34-72.forp>.

Choi, H. (2006). *A Structural Relationship Analysis of Hotel Employees Turnover Intention*. Asia Pacific Journal of Tourism Research, 11(4), 321- 337.

D'Alessio, F., (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. (1a. ed.). México: Prentice Hall - Pearson Educación.

Deery, M. & Iverson, R. D., (s.f.). *Turnover culture in the hospitality industry*. Human Resource Management Journal, 7(4), 71-82.

Hatum, A. (2011). *La generación del milenio: Quiénes son y cómo atraerlos y reclutarlos*. Lo que distingue a las grandes empresas. Harvard Business Review, 62-72. Recuperado de:
http://frj.bligo.cl/media/users/23/1185996/files/336153/Lo_que_distingue_a_las_grandes_empresas_HBR.pdf

Hernández, Fernández. C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° Ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

Ipsos. (2016). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. Recuperado de:
http://www.ipsos.pe/sites/default/files/articulos_punto_de_vista/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf

Ipsos. (2013). *Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir?* Recuperado de: http://www.ipsos.pe/sites/default/files/imagenes%5Canuncios-interes/Presentacion_AmCham_2013.pdf

Kline, P, (1986). *A Handbook of Test Construction*. [Un manual de construcción de pruebas] New York: EE.UUMethuen.

Kaneko, J. (2013). *Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana*. Perú. Lima

Lingard, H. (2003). *The Impact of Individual and Job Characteristics on 'Burnout' Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover*. Construction Management and Economic, 21(1), 69-80.

Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2138>.

Lussier, R. y Achua, C, (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ta. ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.

Maertzjr, C. & Boyar, S. (2012). *Theory-driven development of a comprehensive turnoverattachment motive survey*. Human Resource Management, Human Resource Management, 51(1), 71–98.

Mendoza, I. Escobar, G. & García, B. (2012). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Redalys.org. 10(38), 189-206. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34224543013>.

- Moreira, C. (2010) *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares*. Universidad complutense de Madrid. Recuperado: <http://eprints.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Mowday, R.T., Porter, L.M., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organizational linkage*. New York: Academic Press.
- Mobley, W. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Muchinsky, Paul. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. Octava edición. Editorial Cengage Learning, México DF.
- Obregón, L. (2016). *Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria y su relación con la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa Avícola- Chancay*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ongori, H. (2007). *A review of the literatura on employee turnover*. African Journal of Business Management, 1(3), 49-54. Recuperado en: http://www.academicjournals.org/article/article138053742_0_Ongori.pdf
- Orellana, F. (2003): "Estilos de dirección y género". Revista AJAYU, 1(1), 1-17.
- Paricahua, M. (2013). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa Courier en Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala*. (Tesis de maestría no publicada), Universidad Panamericana, Facultad de Ciencia Económicas. Guatemala.

- Paricahua, M. (2013). *Adaptación de Escala de Liderazgo transformacional*. Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú.
- Pizam, A. and Thornburg, S.W. (2000). *Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: a pilot study*. International Journal of Hospitality Management, 19, 211-17.
- Porter, Lee y Steers, R. (1973). *Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism*. Psychological Bulletin, 80, 151-176. Recuperado en: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/751672.pdf>
- Portilla, R. (2016) *Factores de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero*. Recuperado en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7169/TORRES_PORTILLA_ROSMERY_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puyal, E. & Sanasgustín, V. (2006): “El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas”, Documento de Trabajo, Universidad de Huelva. Revista de la UHU vol. 17, p. 9 (<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2483>).
- Red Iberoamericana de Prensa Económica (17 de febrero 2015). *Estas son las mejores empresas que forman líderes*. Diario Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/estas-son-mejores-empresas-que-forman-lideres-2123589>
- Ruiz, J. (2014). *Liderazgo Transformacional y la rotación del personal en la empresa XG Access S.A.C.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ramos, M (2005) *Mujer y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. (1ra ed). España: Maite Simon. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjl5PkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2006) *Refining individualized consideration: Distinguishing developmental Leadership and supportive Leadership*. Journal of occupational and organizational psychology, Vol. 79, pp. 37-61. Recuperado de: http://jwakonline.org/docs/grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Psy/Cases/leadership/Leadership%20articles/refining%20individ%20Rafferty_Griffin.pdf
- Steers, R. & Mowday, R. (1981). *Employee turnover and postdecision accommodation processes*. Research in organizational behavior, 3, 235-281.
- Sheridan, J. & Abelson, M. (1973). *Cusp catastrophe model of employee turnover*. Academy of Management, 26(3), 418- 436.
- Talx. (2014). *Soluciones para disminuir costos de rotación temprana*. Recuperado de <http://www.midot.com/mexico/info-center/stabilitest-solucion-para-disminuir-los-costos-de-rotacion-temprana/>
- Tito, P.(2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa El Salvador. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16 (31). Recuperado desde: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>
- Torres, R. (2016). *Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>.

Ying- Chang, Ch. Kuo, Ch., Wen, W., Hsia, H. & Ying, Ch. (2010). *Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover*. The Journal of Human Resource and Adult Learning, 6(1), 41- 50. Recuperado en: <http://www.hraljournal.com/Page/5%20%20Chen,%20Ying-Chang.pdf>

ANEXOS

Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin 2013

Nombre.....Edad.....Sexo F () M ()

Área de trabajo.....Fecha.....

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta escogida según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

Inventario de Personalidad con tendencia a la Rotación Voluntaria (IPTR) de Juan José Kaneko Aguilar 2013

Sexo: M ☐ F ☐ Nivel de Instrucción: _____

Edad: _____ Cargo al que postula: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuesta.

Rara vez o nunca

Pocas veces

A veces

Muchas veces

Con mucha frecuencia o siempre

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente marcando con un aspa (x) en el casillero de la alternativa elegida. Ejemplo: Si ante la frase: “Me resulta fácil resolver los problemas”, decide que eso es, “MUCHAS VECES” verdadero para usted, entonces marcará con un aspa el casillero correspondiente a dicha alternativa, así:

N°	ITEMS	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	Me resulta fácil resolver los problemas				X	

Si desea cambiar alguna respuesta, borre o anule la señal hecha encerrándola con un círculo y marque el espacio que considera correcto.

La prueba incluye varios métodos para detectar falseamiento de respuestas, por lo que se le solicita sea lo más sincero y honesto posible. Aquella persona cuya prueba contengan respuestas distorsionadas, será descalificada del proceso de selección.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

N°	REACTIVOS	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	Mis amigos confían en que culminaré aquello que he prometido realizar					
2	Me doy por vencido frente a los problemas					

3	Cuando tomo una decisión, dudo si fue lo más correcto					
4	Cumplo lo que he prometido hacer					
5	Dudo mucho al tomar una decisión					
6	Me desanimo fácilmente ante los fracasos					
7	Cuando tengo un problema, me es difícil decidirme por una solución					
8	Cumplo con los deberes asumidos					
9	Me resulta difícil tomar decisiones					
10	Me siento incapaz de manejar problemas complicados					
11	Estoy absolutamente seguro de todas mis decisiones					
12	Me comprometo con cosas que luego no termino					
13	Sé cómo manejar problemas complejos					
14	Tomar decisiones es algo difícil para mí					
15	Si creo que una situación va a ser complicada, trato de evitarla					
16	Cumplo con las responsabilidades que he asumido					
17	Cuando tomo una decisión, me mantengo firme en ella					
18	Me doy por vencido cuando las cosas van mal					
19	Dudo bastante antes de decidirme por algo					
20	Si me he comprometido a hacer algo importante, lo hago					
21	Tengo dudas de si lo que he decidido fue lo más adecuado					
22	Me siento incapaz de asumir tareas desafiantes					
23	Me es fácil tomar decisiones					
24	Cuando prometo algo, lo cumplo					
25	Me es difícil tomar una decisión					
26	Tiendo a dejar de lado los trabajos desagradables					
27	Puedo tomar decisiones fácilmente					
28	Cuando me hago cargo de algo, cumplo con mi deber					
29	Tengo capacidad para manejar los problemas difíciles					
30	Después de tomar una decisión, sigo pensando si fue lo más acertado					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo transformacional y personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN				NIVEL Y DISEÑO	TIPO, DISEÑO DE INVESTIGACIÓN, POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN	ANÁLISIS DE DATOS
			DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE				
¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima?	Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.	Liderazgo Transformacional	Bass (1985), define el liderazgo transformacional es aquel donde los líderes transformacionales motivan a los seguidores para alcanzar altos niveles de rendimiento mediante la transformación de las actitudes, las creencias de los seguidores y valores en lugar de simplemente obtener el cumplimiento (p. 39)	Visión Comunicación Inspiradora Estimulación Intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento personal	1,2,3 4, 5, 6 7, 8, 9 10,11, 12 13, 14, 15	Ordinal	El presente estudio presentó un diseño de investigación no experimental de corte transversal.	TIPO: Descriptivo correlacional, no existe manipulación de la variable de estudio, se observa y se describe tal y como se desarrolla en su entorno natural, tiene como fin dar a revelar la relación que hay entre dos variables. DISEÑO: Diseño no experimental transversal, la variable no es manipulada deliberadamente, de tal manera que solo se observara al fenómeno tal como se comporte en su ámbito natural y posteriormente ser evaluado en un tiempo específico, teniendo como meta describir y estudiar la variable, así como su incidencia e	Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin	SPSS 22
	Objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y componentes de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria y en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima. Describir las características de Liderazgo transformacional en trabajadores de restaurantes	Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria	Kaneko (2013) describe la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria temprana como "aquella que se caracteriza por ser insegura, con dificultad	Compromiso Autoconfianza Seguridad	12, 1, 4, 8, 16, 20, 24, 28 2, 6, 10, 15, 18, 22, 26 13, 29 3, 5, 7, 9, 14, 19, 21, 25, 30, 11, 17, 23, 27	Ordinal		Inventario de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria IPTR de José Kaneko.		

	<p>turísticos de Cercado de Lima.</p> <p>Describir las características de personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Personalidad con tendencia a la rotación voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, en función a la variables sociodemográficas.</p>		<p>para comprometers e y poca confianza en su capacidad para asumir tareas complejas". (p.11)</p>				<p>interrelación en un tiempo dado.</p> <p>TIPO DE MUESTRA</p> <p>La presente investigación es no probabilística intencional, puesto que los sujetos han sido seleccionados de forma aleatoria.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está conformada por 500 trabajadores de tres restaurantes turísticos de Cercado de Lima.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra está conformada por 217 trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

Validez y confiabilidad del instrumento:

Tabla 12

Confiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	15

En la tabla 12 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la escala de Liderazgo Organizacional, el cual es de 0.890, lo cual indica que la prueba es muy confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 13

Validez de liderazgo transformacional por ítems

	Correlación elemento-total corregida
LD1	,483
LD2	,609
LD3	,605
LD4	,673
LD5	,590
LD6	,603
LD7	,510
LD8	,545
LD9	,588
LD10	,434
LD11	,363
LD12	,453
LD13	,635
LD14	,657
LD15	,640

La tabla 13 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la escala de Liderazgo transformacional, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos.

DIMENSIÓN VISIÓN

Tabla 14

Confiabilidad de la dimensión visión

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	3

En la tabla 14 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Visión, el cual es de 0.844, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 15

Validez de la dimensión visión

	Correlación elemento-total corregida
LD1	,474
LD2	,860
LD3	,837

La tabla 15 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la dimensión Visión, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos.

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Tabla 16

Confiabilidad de la dimensión comunicación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	3

En la tabla 16 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Comunicación, el cual es de 0.757, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 17

Validez de la dimensión comunicación

	Correlación elemento-total corregida
LD4	,585
LD5	,616
LD6	,562

La tabla 17 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la dimensión Comunicación, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Tabla 18

Confiabilidad de la dimensión estimulación intelectual

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	3

En la tabla 18 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Estimulación Intelectual, el cual es de 0.723, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 19

Validez de la dimensión estimulación intelectual

	Correlación elemento-total corregida
LD7	,502
LD8	,600
LD9	,544

La tabla 19 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la dimensión Estimulación intelectual, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

DIMENSIÓN LIDERAZGO DE APOYO

Tabla 20

Confiabilidad de la dimensión liderazgo de apoyo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	3

En la tabla 20 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Liderazgo de apoyo, el cual es de 0.746, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 21

Validez de la dimensión liderazgo de apoyo

	Correlación elemento-total corregida
LD10	,607
LD11	,618
LD12	,498

La tabla 21 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados

encontrados en la dimensión Liderazgo de apoyo, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO PERSONAL

Tabla 22

Confiabilidad de la dimensión reconocimiento personal

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	3

En la tabla 22 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Reconocimiento personal, el cual es de 0.808, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 23

Validez de la dimensión reconocimiento personal

	Correlación elemento-total corregida
LD13	,708
LD14	,700
LD15	,565

La tabla 23 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la dimensión Reconocimiento personal, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

Tabla 24

Baremos General de Liderazgo Transformacional

NIVEL	PUNTAJE
MUY ALTO	65-74
ALTO	55-64
PROMEDIO	45-54
BAJO	35-44
MUY BAJO	25-34

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Baremos por dimensiones de Liderazgo Transformacional

	VISIÓN	COMUNICACIÓN INSPIRADA	EST INTELECTUAL	LIDERAZGO DE APOYO	RECONOCIMIENTO PERSONAL
MUY ALTO	14-16	15-17	14-16	15-17	15-17
ALTO	12-14	13-15	12-14	13-15	13-15
MEDIO	9-14	10-12	9-11	10-12	10-12
BAJO	6-8	7-9	6-8	7-9	7-9
MUY BAJO	3-5	4-6	3-5	4-6	4-6

Fuente: Elaboración propia

Validación y confiabilidad

Tabla 26

Confiabilidad de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	30

En la tabla 26 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la escala de personalidad con tendencia a la rotación, el cual es de 0.943, lo cual indica que la prueba es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 27

Validez de Personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria por ítems

	Correlación elemento-total corregida
P1	,741
P2	,634
P3	,650
P4	,486
P5	,513
P6	,638
P7	,625
P8	,602
P9	,505
P10	,623
P11	,527
P12	,623
P13	,481
P14	,684
P15	,313
P16	,532
P17	,488
P18	,671
P19	,741
P20	,620
P21	,536
P22	,431
P23	,741
P24	,623
P25	,587
P26	,527
P27	,486
P28	,605
P29	,741
P30	,458

La tabla 27 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en la escala de personalidad con tendencia a la rotación, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos.

COMPONENTE COMPROMISO

Tabla 28

Confiabilidad del componente compromiso

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	8

En la tabla 28 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para el componente Compromiso, el cual es de 0.864, lo cual indica que el componente es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 29

Validez del componente compromiso

	Correlación elemento-total corregida
P1	,506
P4	,566
P8	,622
P12	,554
P16	,651
P20	,701
P24	,725
P28	,599

La tabla 29 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en el componente compromiso, todos los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

DIMENSIÓN AUTOCONFIANZA

Tabla 30

Confiabilidad del componente autoconfianza

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,825	9

En la tabla 30 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para el componente Autoconfianza, el cual es de 0.825, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 31

Validez del componente autoconfianza

	Correlación elemento-total corregida
P2	,609
P6	,608
P10	,621
P13	,402
P15	,334
P18	,670
P22	,408
P26	,548
P29	,588

La tabla 31 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en el componente Autoconfianza, todo los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

DIMENSIÓN SEGURIDAD

Tabla 32

Confiabilidad del componente seguridad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	13

En la tabla 32 se muestra el alfa de Cronbach obtenido para el componente Seguridad, el cual es de 0.885, lo cual indica que el componente es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 33

Validez del componente seguridad

	Correlación elemento-total corregida
P3	,644
P5	,551
P7	,605
P9	,524
P11	,483
P14	,701
P17	,454
P19	,697
P21	,557
P23	,697
P25	,592
P27	,504
P30	,448

La tabla 33 indica la validez de los ítems. Se cumple el siguiente criterio: Para que sean válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en el componente Seguridad, todo los ítems cumplen con el criterio establecido, por lo tanto, son válidos

Tabla 34

Baremos General de Personalidad con Tendencia a la rotación laboral voluntaria.

NIVEL	PUNTAJE
MUY ALTO	118-135
ALTO	96-117
PROMEDIO	74-95
BAJO	52-73
MUY BAJO	30-51

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35

Baremos por componentes de Personalidad con Tendencia a la rotación laboral voluntaria.

	COMPROMISO	AUTOCONFIANZA	SEGURIDAD
MUY ALTO	28-32	33-38	53-59
ALTO	23-27	27-32	43-52
MEDIO	18-22	21-26	33-42
BAJO	13-17	15-20	23-32
MUY BAJO	8-12	9-14	13-22

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 10 de julio de 2017

CARTA N° 379-2017/EP/PSI. UCV LN

Señor Lic.
Roger Paredes Torres
Gerente Administrativo
Rincon Cervecero SA
Jr. De la Union N° 1049 – Cercado de Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **FAUSTOR RONCEROS PATRICIA JANET**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA EN TRABAJADORES DE RESTAURANTES TURÍSTICOS DE LIMA METROPOLITANA"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

[Firma]
RINCON CERVECERO S.A.
ROGER PAREDES TORRES
Gerente Administrativo *OK*

TCR/CCB

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 10 de julio de 2017

CARTA N° 378-2017/EP/PSI. UCV LN

Señor Lic.
Jorge Quezada Albitres
Administrador de Local
Wych Inversiones SAC / Pardos Chicken
Jr. Carabaya N° 821 – Cercado de Lima

Presente.-

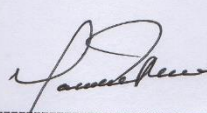
De nuestra consideración:

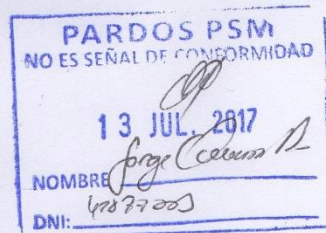
*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **FAUSTOR RONCEROS PATRICIA JANET**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PERSONALIDAD CON TENDENCIA A LA ROTACIÓN LABORAL VOLUNTARIA EN TRABAJADORES DE RESTAURANTES TURÍSTICOS DE LIMA METROPOLITANA"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/CCB

UCV.EDU.PE